



هيئة جودة التعليم والتدريب  
Education & Training Quality Authority  
مملكة البحرين - Kingdom of Bahrain

## إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير زيارة المتابعة

معهد المستقبل للتدريب والتطوير

مدينة عيسى

مملكة البحرين

تاريخ آخر زيارة: 29-31 أكتوبر 2013

تاريخ زيارة المتابعة الأولى: 16 يونيو 2016

تاريخ زيارة المراجعة الثانية: 25 مايو 2017

VO013-C3-Mb12

## قائمة المحتويات

---

3	..... زيارة المتابعة
7	..... مدى التقدم في التوصيات
12	..... ملخص درجات التقدم العام

## زيارة المتابعة

الغرض من زيارة المتابعة تقييم مستوى التقدم الذي أحرزته مؤسسة التدريب في التعامل مع الجوانب الأساسية، والإجراءات التي اتخذتها المؤسسة بشأن تلك الجوانب التي تم تحديدها في تقرير المراجعة.

### معلومات حول مؤسسة التدريب

تأسس معهد المستقبل للتدريب والتطوير (FITD)، في عام 2007، وهو أحد أقسام مجموعة شركات المير التجارية، والمعهد مرخص من قبل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ويقدم الدورات التدريبية القصيرة غير المعتمدة من الخارج في مجال المهارات الحياتية. ومنذ زيارة المتابعة الأخيرة التي أُجريت في شهر يونيو 2016، قام المعهد بتنظيم دورتين فقط حيث بلغ عدد المتدربين المسجلين في الدورات (23) متدرباً؛ ومعظمهم من موظفي مجموعة شركات المير التجارية، وعدد قليل من المتدربين من القطاع الخاص. ويتولى المدير العام إدارة المعهد، وفي الآونة الأخيرة وظف المعهد منسق التدريب الذي يعمل مدرساً بنظام الدوام الكامل أيضاً. ويحاول المعهد أنشطته من مقره الكائن في مدينة عيسى.

### نتائج آخر مراجعة/ زيارة المتابعة:

حصل معهد المستقبل للتدريب والتطوير (FITD) على تقدير: "غير ملائم" في الفاعلية بوجه عام خلال زيارة المراجعة الأخيرة، وعلية فقد خضع المعهد لزيارة المتابعة الأولى في تاريخ 16 يونيو 2016، لتقييم مدى تقدمه في استيفاء التوصيات الواردة بالتفصيل في تقرير المراجعة السابق. وفي زيارة المتابعة الأولى، حصل المعهد على الحكم: "تقدم غير كافٍ"، وعلى الرغم من اختيار المعهد لمدربيه بعناية لتقديم الدورات التدريبية، إلا أن مراقبة أدائهم غير كافية؛ إضافة إلى إخفاق المعهد في اتخاذ الإجراءات الكافية لمراقبة إنجاز

المتدربين لأهداف الدورات، وإحراز التقدم مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بها. علاوة على ذلك، فقد اتضح أن المعهد يفتقر إلى آلية واضحة لتطوير مواد الدورات، ودعم المتدربين لتحقيق نتائج أفضل، أو أنه يحرص على جمع التغذية الراجعة من أرباب الأعمال بشأن جودة ما يتم تقديمه.

### **تغييرات رئيسة في مؤسسة التدريب منذ تاريخ آخر مراجعة/ زيارة المتابعة:**

- تعيين مدرب يعمل بنظام الدوام الكامل، والذي يقوم بتنسيق الدورات أيضا.
- وضع السياسات الأساسية والاستمارات.

## معايير الحكم على مدى إحرار التقدم في القضايا و/ أو تنفيذ التوصيات والتقدم العام لمؤسسة التدريب

### جدول 1: الحكم على التقدم في التوصية

وصف المعيار	الحكم
أظهرت مؤسسة التدريب تقدماً ملحوظاً في تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير. وقد حققت الإجراءات التي اتخذتها مؤسسة التدريب تحسينات مهمة في الجوانب المحددة، ومن ثم في الفعالية بوجه عام للمؤسسة، ولا سيما في مستوى إنجاز المتدربين.	إجراءات كافية
اتخذت مؤسسة التدريب إجراءات إيجابية لتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير. وهناك أدلة بأن الإجراءات التي اتخذتها مؤسسة التدريب قد أدت إلى إجراء التحسينات على المؤسسة، وأن هذه التحسينات مستدامة. وقد كان للإجراءات التي اتخذتها مؤسسة التدريب، على الرغم من عدم استكمالها، أثر إيجابي على جودة ما تقدمه المؤسسة من برامج، لا سيما في مستوى إنجاز المتدربين.	إجراءات كافية جزئياً
لم توفق مؤسسة التدريب في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتلبية التوصيات الواردة في التقرير و/أو أن للإجراءات التي تم اتخاذها تأثيراً ضعيفاً أو غير ملموس على جودة ما تقدمه المؤسسة من برامج وعلى مستوى إنجاز المتدربين. وما زالت هناك جوانب ضعف في هذا الجانب في المؤسسة.	إجراءات غير كافية

## جدول 2: معيار الحكم العام

الدرجة	وصف الدرجة	وصف المعيار
	تقدم كافٍ	قامت مؤسسة التدريب باستيفاء أغلبية التوصيات الواردة في تقرير المراجعة و/أو تقرير المتابعة السابق بصورة كاملة، وتضمن ذلك تلك التوصيات التي كان لها بالغ الأثر على مستوى إنجاز المتدربين، فيما تم استيفاء بقية التوصيات بصورة جزئية. وعليه فلا توجد حاجة لزيارة متابعة أخرى.
	قيد التقدم	قامت مؤسسة التدريب باستيفاء كافة التوصيات الواردة في تقرير المراجعة و/أو تقرير المتابعة السابق بصورة جزئية على الأقل.
	تقدم غير كافٍ	أحرزت مؤسسة التدريب تقدماً ضعيفاً أو غير ملموس في استيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة و/أو تقرير المتابعة السابق.

## مدى التقدم في التوصيات

### التوصية 1:

- وضع نظام لتقييم مستوى تطور المتدربين وتقديمهم، وضمان تحقيق جميع المتدربين لمستوى التقدم المتوقع منهم في جميع الدورات.

### الحكم العام: إجراءات غير كافية

#### التعليق:

على الرغم من أن المعهد يقوم بقياس مستوى تقدم المتدربين، ويقيم إنجازهم لأهداف الدورات من خلال استخدام طرق التقييم التكوينية والختامية، لا يضمن المعهد تحقيق المتدربين مستوى التقدم المتوقع في جميع الدورات. وتتمثل طريقة التقييم الختامية المستخدمة أساساً في التقييم القبلي والبعدي للدورات؛ والتي تتسم بصلتها لأهداف الدورات؛ غير أن تصحيح التقييم غير دقيق، ولا يتسم بالصرامة، وما زال نموذج التصحيح غير موحد إلى الآن. وبمقارنة علامات المتدربين في عمليات التقييم القبلي والبعدي، يتضح أن أغلبية المتدربين لا يحققون مستوى التقدم المناسب وفق مستوى الدورة. كما تعدُّ القيمة المضافة في أدنى مستوياتها. فضلاً عن ذلك، لا تعكس علامات ودرجات المتدربين في عمليات التقييم البعدي والأنشطة المستويات الفعلية للمعارف والمهارات المكتسبة. إضافة إلى ذلك، لا يتم تنفيذ عمليات التحقق والتدقيق بطريقة جيدة.

## التوصية 2:

- تعزيز عمليتي التدريب والتعليم، وخبرة المتدربين من خلال ما يلي:
  - تحسين خطط الدروس، وضمان استنادها إلى عمليات التقييم المسبقة لتلبية الاحتياجات المتنوعة للمتدربين بشكل أفضل.
  - الاحتفاظ بسجلات التقدم للمتدربين، وضمان اطلاع كافة المتدربين وأرباب الأعمال عليها بطريقة منتظمة.
  - ضمان تزويد جميع المتدربين بالدعم والإرشاد المناسبين لمساعدتهم على استغلال إمكاناتهم.

## الحكم العام: إجراءات غير كافية

### التعليق:

يوظف المدربون خطط الدروس المناسبة ذات الهيكل الواضح التي تحتوي على تحديد الوقت للأنشطة، وأهداف الدورات، وطرق التقييم، والأنشطة ونتائج التدريب. ومع ذلك، ما زالت الأنشطة المخطط لها تفتقر إلى التفاصيل بدرجة كافية، ولا تتم الاستفادة من نتائج عمليات التقييم القبلية والمستمرة لأداء المتدربين بشكل رسمي في وضع خطط الدروس، وتلبية احتياجاتهم التعليمية المختلفة.

يقوم المعهد باطلاع المتدربين وأرباب الأعمال على مستوى إنجاز المتدربين، كما يقوم منسق التدريب في المعهد بإعداد تقرير مفيد عن أداء المتدربين، ومدى رضاهم عن الدورات المقدمة، وتتم مشاركة هذا التقرير عند استكمال الدورة. ويظهر تقييم المتدربين للدورات، أنه في إمكان المدربين الرد على أسئلة المتدربين أثناء



الحرص، وتقديم التغذية الراجعة الشفهية الفورية المفيدة لهم. ومع ذلك، لا تعدّ التغذية الراجعة المكتوبة المقدمة للمتدربين بشأن أعمالهم بناءً بدرجة كافية. من ناحية أخرى، فقد وضع المعهد استمارة تقييم ذاتي مفيدة للمتدربين لتقييم أنفسهم مقابل مجموعة من المعايير؛ والاستمارات المعبأة تُقيّم من قبل المدربين؛ غير أن لا يوجد ربط بين معايير المتدربين ودرجاتهم بوجه عام.

وعلى الرغم من أن الإدارة اتخذت عدداً من الخطوات تجاه تحسين جودة الدعم والإرشاد المقدمين للمتدربين مثل وضع الاستمارات الجديدة المتعلقة بدعم ومتابعة إنجاز المتدربين، فإنه لم يتم تنفيذها بالكامل إلى الآن، ولم يتم بإعداد سياسة تحريرية للدعم والإرشاد إلى الآن. علاوة على ذلك، فقد شرعت الإدارة في وضع آلية لمتابعة المتدربين في أماكن عملهم بعد استكمال الدورات، غير أنه لا يتم توثيق هذه الممارسة، كما أن أهداف هذه الزيارات غير واضحة.

### التوصية 3:

- وضع نظام لضمان مراجعة الدورات وتحديثها بطريقة منتظمة.

### الحكم العام: إجراءات غير كافية

#### التعليق:

لم تقم الإدارة باتخاذ الإجراءات الفعالة لاستيفاء هذه التوصية، حيث لازال المعهد يستكمل تطوير مواد الدورات بطريقة عشوائية. بالإضافة إلى ذلك، لا يملك المعهد آلية واضحة لمراجعة وتحديث الدورات؛ ومن ثم، لم يتم تطوير تصميم وإعداد الدورات بدرجة كافية، كما يكون الأمر متروكاً في الغالب لأسلوب المدربين وطريقتهم.

## التوصية 4:

- تعزيز دور الإدارة في مراقبة جودة ما يقدمه المعهد من خلال ما يلي:
  - ضمان جمع بيانات الإنجاز، ومراقبة التوجه بانتظام.
  - تحسين برنامج ملاحظة الدروس الداخلي ليكون ناقداً بشكل أكبر وذاخراً بالمعلومات.
  - ضمان جمع والاستفادة من التغذية الراجعة من أرباب الأعمال والمتدربين؛ لتحسين جودة ما يقدمه المعهد من دورات بصفة منتظمة.

## الحكم العام: إجراءات غير كافية

### التعليق:

يقوم المعهد بإجراء عمليات التقييم القبلية والبعديّة، وبعض الأنشطة طوال الدورة لقياس مستوى فهم المتدربين، وتحقيق أهداف الدورات؛ غير أنه لم يتم تنفيذ آلية مراقبة أداء المتدربين عن كثب بالكامل لاتخاذ قرارات التحسين. وعلى الرغم من أن منسق التدريب يقدم تقريراً مفيداً إلى الإدارة عند استكمال الدورات، فإن هذا التقرير لا يسلط الضوء على القضايا الأساسية أو التوجهات لاتخاذ القرارات.

بينما يقوم المعهد بمراقبة أداء المدربين بشكل منتظم باستخدام استمارة ملائمة للغرض مع وضع درجات ناقدة لتقييم أداء المدربين لضمان جودة التعليم والتدريب، فما زال عدم اتخاذ الإجراءات أو المتابعة اللاحقة لهذه الزيارات باقياً. وفي بعض الحالات، لا يتم تفسير درجات الأداء المنخفضة بدرجة كافية، ولا تتم مشاركة التغذية الراجعة المكتوبة مع المدربين بشكل دائم.

عند استكمال الدورات، يقوم المعهد بجمع التغذية الراجعة من المتدربين بصفة منتظمة عن طريق استخدام استمارة مفيدة، بيد أنه لا يتم تحليل التغذية الراجعة التي تم جمعها لاتخاذ القرارات استناداً إلى نتائجه، وما زال عدم متابعة القضايا الناقدة التي تم تسليط الضوء عليها أو اتخاذ القرارات بمقتضاها باقياً. وعلى سبيل المثال، لم يتم اتخاذ قرارات من قبل الإدارة بشأن الملاحظات التي تم تسليط الضوء عليها بشأن جودة مواد الدورات ومجموعة الأنشطة المقدمة. علاوة على ذلك، لا يملك المعهد آلية رسمية لجمع وجهات نظر أرباب الأعمال بشأن جودة ما يتم تقديمه.

## الحكم العام والتوصيات الأخرى:

### الحكم العام: تقدم غير كاف

#### التعليق:

في ضوء ما سبق يتضح بجلاء أن معهد المستقبل للتدريب والتطوير لم يستوفِ التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق للهيئة، والذي يحتوي على ضمان وتقييم اكتساب المتدربين للمهارات وإحراز التقدم طوال الدورة، ووضع نظام لمراجعة وتحديث مواد الدورات بصفة منتظمة. فضلاً عن ذلك، وفيما يتعلق بالتوصيات المتعلقة بتعزيز خبرة التعليم والتعلم، لا تستند خطط الدروس إلى نتائج عمليات التقييم القبلية والمستمرة للمتدربين، وكذلك لا يتم إطلاع المتدربين وأرباب الأعمال على أداء المتدربين بطريقة منهجية. علاوة على ذلك، لم يضع المعهد آلية واضحة لدعم وإرشاد المتدربين لتحقيق نتائج أفضل إلى الآن. بالإضافة إلى ذلك، ما زال المعهد يفتقر إلى آلية واضحة بخصوص الجوانب التي تم تحديدها لتعزيز دور القيادة والإدارة في مراقبة جودة ما يتم تقديمه مثل مراقبة أداء المتدربين ونظام ملاحظة الحصص الداخلي والاستفادة من التغذية الراجعة من المتدربين وأرباب الأعمال.

## ملخص درجات التقدم العام

الوصف: تقدم غير كافٍ	الدرجة: ج	درجة التقدم العام لمؤسسة التدريب
الوصف		التوصيات
إجراءات غير كافية		التوصية 1
إجراءات غير كافية		التوصية 2
إجراءات غير كافية		التوصية 3
إجراءات غير كافية		التوصية 4

لم يستوفِ معهد المستقبل للتدريب والتطوير كافة التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق. ومن ثم، فقد حصل على الحكم: "تقدم غير كافٍ". ووفقاً لأنظمة الهيئة، سوف يخضع المعهد إلى زيارة المراجعة الكاملة، ولذلك المعهد بحاجة إلى بذل المزيد من الجهود الجادة لتحسين جودة ما يتم تقديمه.